



ՔաՇ-ի վարքագծի կանոնագիրը

Կյանքի կոչել մեր Նպատակը և
Արժեքները
Սեպտեմբեր, 2023թ.

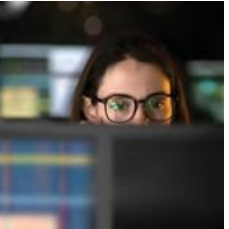
www.pwc.com/codeofconduct





Բովանդակություն

Մեր գլոբալ նախագահի ուղերձը	3
Մեր գլոբալ էթիկայի և համապատասխանության հարցերով գլխավոր պատասխանատուի ուղերձը	4
Կյանքի կոչել մեր Նպատակը և Արժեքները	5
Կանոնագրքի համատեքստը	6
Ազդարարում	7
Վստահության կառուցում մեր բիզնեսի նկատմամբ	9
Վստահության կառուցում միմյանց նկատմամբ	17
Վստահության կառուցում մեր համայնքներում	21
Վստահություն կառուցում տեղեկատվության օգտագործման նկատմամբ	25
RADAR. Ճիշտ որոշումների կայացման օժանդակ համակարգ	31
Վարքագծի կանոնագիրքը և PwC ընկերությունների ցանցը	34



Մեր գլոբալ նախագահի ուղերձը



Քոբ Մորից
«PricewaterhouseCoopers
International Limited» -ի
Նախագահ

Հարգելի գործընկերներ.

Մեր բոլորի առջև ծառացած ներկայիս բարդ մարտահրավերներով լի իրականության պայմաններում PwC-ն մշտապես աչքի է ընկնում փոփոխությունների հարմարվելու բարձր կարողությամբ: Մեր մասնագիտական համայնքում անսպասելի փոխգործակցություններ են ձևավորվում՝ ամենակարևոր գլոբալ մարտահրավերները հասցեագրելու համար: Սա համահունչ է մեր՝ «Նոր հավասարում» (The New Equation) գլոբալ ռազմավարությանը, և արտացոլում է մեր համոզմունքը, որ ապագայում հաջողակ կլինեն այն կազմակերպությունները, ովքեր կկարողանան ձևավորել վստահություն և կապահովեն կայուն արդյունքներ: Այս ամենի շարժիչ ուժը մեր հավաքական և անհատական հանձնառությունն է՝ հավատարիմ մնալ PwC-ի նպատակին և արժեքներին, որոնք մեր ընկերությունների ցանցի հիմնաքարերն են:

Մեր ավելի քան 300,000 մասնագետներն աշխատում են ավելի քան 150 երկրներում, և մեզնից յուրաքանչյուրս մեր դերն ունենք մեր բոլոր շահառուների համար իրական, արժեքավոր տարբերություն ստեղծելու գործում: Ներկայումս, մեր շահառուների ակնկալիքները զարգանում են աննախադեպ արագ տեմպերով, և մեր պարտականությունն է՝ ընկալել և ըմբռնել այդ փոփոխությունները, միաժամանակ կյանքի կոչելով PwC-ի նպատակը մեր բոլոր գործընկերային հարաբերություններում:

Սկսած հաճախորդների հետ աշխատանքից մինչև միմյանց հետ փոխգործակցությունը և մեր սեփական բնապահպանական և սոցիալական ազդեցության ուղղված ջանքերը, մեր յուրաքանչյուր քայլ խարսխված է մեր էթիկական վարքագծի բարձր չափանիշների և վստահության հիմունքների վրա, որոնք մեզնից անշեղորեն ակնկալում են մեր հաճախորդները, համայնքները և մեր անձնակազմը:

Սույն Վարքագծի կանոնագիրքը (Կանոնագիրք) ամրագրում է մեր գործունեության ընթացքում մասնագիտական բարձր չափանիշների, օրենքների և կանոնակարգերի շրջանակում մշտապես գործելու կարևորությունը: Այն ներկայացնում է մեզ բնորոշող արժեքներն ու վարքագիծը, և պարտավորեցնում է հաշվետու լինել ինքներս մեր առջև, ինչպես նաև մեր աշխատանքում անշեղորեն լինել բարձր արժեքների կրող:

PwC-ում մեր ունեցած ձեռքբերումները մեծապես կախված են մեզնից յուրաքանչյուրի առանձին ջանքերից. չէ՞ որ մեզնից ամեն մեկն առանձին է կյանքի կոչում PwC-ի նպատակը և արժեքները՝ ամեն օր, իր յուրաքանչյուր գործողությամբ:

Այսպիսով, եկեք համագործակցենք՝ ձևավորելով վստահություն և լուծելով կարևոր խնդիրներ: Եկեք զարգացնենք համագործակցությունն ու նորարարությունը, գործենք ազնվությամբ և խրախուսենք հոգատարությունը մեր բոլոր դրսևորումներում:

PwC Նպատակը.
Հասարակության
մեջ ձևավորել
վստահություն և
հասցեագրել
կարևոր
խնդիրներ

Էթիկայի և Համապատասխանության հարցերով գլոբալ գլխավոր տնօրենի ուղերձը



Լորի Էլնաուհ
« PricewaterhouseCoopers International
Limited» -ի Էթիկայի և
համապատասխանության հարցերով
գլոբալ գլխավոր տնօրեն

Հարգելի գործընկերներ.

Էթիկական մշակույթը չափազանց կարևոր է մեր կազմակերպության համար, և այս Կանոնագիրքը ներկայացնում է այդ մշակույթի շրջանակը, որով մենք պետք է ուղղորդվենք և առաջնորդվենք: Մեր մշակույթը չի կարող սահմանվել պարզապես Առաքելության մասին հայտարարությամբ: Սա բոլորիս և յուրաքանչյուրիս ամենօրյա գործողությունների և կատարած ընտրությունների հանրագումարն է: Դա բազմաթիվ գործողությունների ամբողջությունն է. ինչպես ենք մենք վերաբերվում միմյանց և մեր հաճախորդներին, ինչպես ենք կատարում հաճախորդների ընդունումը, ինչպես ենք հաճախորդներին խորհրդատվություն տրամադրում և ինչպես ենք համագործակցում մեր արտաքին շահագրգիռ կողմերի հետ: Մեր տեսլականն այն է, որ PwC ցանցը պետք է հանդիսանա աշխարհում ամենավստահելի և ամենաարդիական մասնագիտական ծառայություններ մատուցող կառույցը, որտեղ աշխատում են լավագույն տաղանդները, և մեր նպատակն է՝ օգնել կազմակերպություններին կառուցել վստահություն և ապահովել կայուն արդյունքներ: Այդ վստահությունը մենք կարող ենք կառուցել միայն այն դեպքում, եթե մեր անձնակազմը առաջնորդվի էթիկական բարձր չափանիշներով: Այդ առումով հիմնարար նշանակություն ունի սույն Կանոնագիրքը:

Այն մեկն է բազմաթիվ գործիքներից, որը կոչված է ուղղորդել մեր վարքագիծը: Բնականաբար, միայն Կանոնագիրքը չի կարող լուսաբանել և հասցեագրել բոլոր հնարավոր իրավիճակները, որոնք կարող են ի հայտ գալ ձեր ճանապարհին: Այն ավելի շուտ նպատակ ունի մեր արժեքահամակարգը ներկառուցել մեր ամենօրյա վարքագծի և էթիկական որոշումների կայացման գործում:

Մեզնից յուրաքանչյուրի դերը կարևոր է Կանոնագիրքը կյանքի կոչելու և դրա դրույթներով մշտապես առաջնորդվելու գործում: Եթե առաջ է գալիս այնպիսի իրավիճակ, որը հակասում է Կանոնագրքին, մեզնից ակնկալվում է ազդարարել այդ մասին: Անշուշտ մենք բարձր ենք գնահատում այն քաջությունը, որն անհրաժեշտ է նման ազդարարման համար: Հարցերի կամ մտահոգությունների դեպքում մենք հանձնառու ենք անհապաղ իրականացնել պատշաճ և օբյեկտիվ հետաքննություն: Ազդարարման մշակույթի կարևոր տարրերից է հաշվեհարդարի բացառման մեր հանձնառությունը: Մենք գիտակցում ենք, որ եթե առկա է հաշվեհարդարի ռիսկ, ապա դա վտանգում է Էթիկայի և ազդարարման ողջ համակարգը, քանի որ ոչ ոք չի ցանկանա բարձրաձայնել իր մտահոգությունները, եթե տեսնում է հաշվեհարդարի ռիսկ: Հետևաբար, կարևոր է, որ մենք ձևավորենք վստահություն, որպեսզի մեր աշխատակիցներն իրենց ապահով և ազատ զգան՝ անկաշկանդ բարձրաձայնելու իրենց խնդիրները:

Որպես Էթիկայի և համապատասխանության հարցերով գլոբալ գլխավոր տնօրեն, ես մշտապես պատրաստ եմ աջակցել PwC գործընկերներին և անձնակազմին, ինչպես նաև «Նոր հավասարում» (The New Equation) ռազմավարության կյանքի կոչմանը: Մեր ապրանքանիշի նկատմամբ վստահության մեծացման համար մեզ անհրաժեշտ է կառուցել անսասան էթիկական հիմքեր մեր կազմակերպության ներսում: Մեր կայուն էթիկական մշակույթը և սույն Կանոնագիրքը արտացոլում են այդ հիմնարկությունները: Ուրախությամբ պատրաստ եմ համագործակցության՝ այս արժեքները պահպանելու և խթանելու համար:

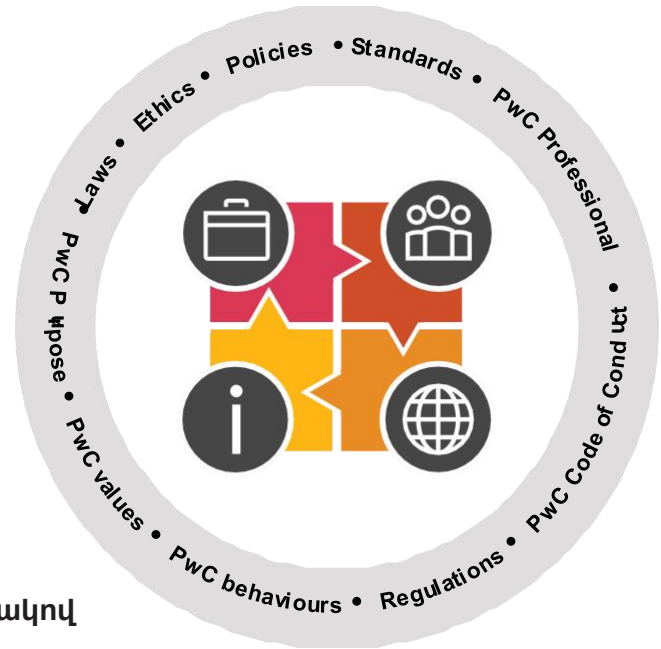
Շնորհակալություն:

Այսօրի կոչել մեր Նպատակը և Արժեքները

PwC մշակույթի ձևավորման համար հիմք է հանդիսանում ընկերության ներքին չափանիշների և արտաքին իրավական պահանջների շրջանակը: Դրանք ձևավորում են մեր վարքագծի ստանդարտները և ձևավորում են վստահություն:

- մեր փոխգործակցության համար
- մեր համայնքների համար
- տեղեկատվության օգտագործման համար

Հասարակության մեջ վստահություն ձևավորելու և կարևոր խնդիրներ լուծելու նպատակով մեր հաճախորդների և գործընկերների հետ փոխգործակցելիս, մենք հանձնառու ենք...



Գործել ազնիվ

- Բարձրաձայնել ճշմարտությունը, հատկապես, երբ դա դժվար է
- Ակնկալել և ապահովել ամենաբարձր որակի արդյունք
- Որոշում կայացնել և գործել այնպես, ինչպես եթե հարցը վերաբերել մեր անձնական հեղինակությանը:



Ստեղծել փոփոխություն

- Լինել իրազեկ և հարցադրումներ կատարել աշխարհի ապագայի մասին, որը մեր կենսամիջավայրն է
- Մեր գործողությունների միջոցով ազդեցություն ստեղծել մեր գործընկերների, մեր հաճախորդների և հասարակության համար
- Արագ արձագանքել մեր գործունեության անընդհատ իրականացման անընդհատ փոփոխվող միջավայրին:



Դրսևորել հոգածություն

- Աշխատել ըմբռնել յուրաքանչյուր անհատի և գիտակցել, թե ինչն է նրա համար կարևոր
- Ճանաչել յուրաքանչյուր անհատի ստեղծած արժեքը
- Աջակցել մյուսներին՝ աճելու և աշխատելու իրենց լավագույն ունակությունների դրսևորմամբ



Փոխգործակցել

- Համագործակցել և համատեղել հարաբերությունները, գաղափարները և գիտելիքները՝ ընդլայնելով դրանց սահմանները
- Բացահայտել և ինտեգրել տարաբնույթ տեսակետների, անհատների և գաղափարների բազմազանությունը
- Ստանալ և տրամադրել հետադարձ կապ՝ ինքներս մեր և մեր գործընկերների կատարելագործման համար



Վերախմաստավորել հնարավորը

- Համարձակ լինել վիճարկելու ստատուս քվոն և փորձարկել նորը
- Ստեղծել նորարար մոտեցումներ, փորձել դրանք և դասեր քաղել ձախողումներից
- Բաց լինել յուրաքանչյուր նոր գաղափարի հնարավորության համար



Կանոնագրքի համատեքստը

Սույն Կանոնագիրքը համապարփակ լուծումներ չի առաջարկում յուրաքանչյուր հնարավոր իրավիճակի վերաբերյալ, երբ մեզ կարող է անհրաժեշտ լինել պատասխանել «Ո՞րն է ճիշտ քայլը» հարցին: Սա հիմնարար սկզբունքներ նախանշող ուղեցույց է, որն օգնում է մեզ մտածել բարդ հարցերի շուրջ, քննարկել դրանք, և բարձրաձայնել, եթե կան մտահոգություններ:

Սույն Կանոնագիրքը նկարագրում է մեր վարքագծի ակնկալիքների ընդհանրական մոտեցումը: Առանցքային կարևորություն ունի այն, որ մենք պարտավոր ենք առաջնորդվել գործող օրենքներով և կանոնակարգերով: Եթե տեղական օրենսդրությունը կամ կանոնակարգերը սահմանում են ավելի սահմանափակող դրույթներ, քան սույն Կանոնագիրքը, ապա գերակայում են տեղական օրենքները կամ կանոնակարգերը: Մեր ընկերությունների ցանցի և յուրաքանչյուր առանձին ընկերության քաղաքականությունները և լրացուցիչ ուղեցույցները փոխլրացնում են սույն Կանոնագրքում և PwC ցանցի ռիսկերի կառավարման քաղաքականությամբ արտացոլված սկզբունքները:

Սույն Կանոնագիրքը կիրառելի է PwC-ի բոլոր աշխատակիցների համար: «Մենք», «մեր» կամ «մեզ» վկայակոչելիս, մենք նկատի ունենք PwC-ի ողջ անձնակազմը, և յուրաքանչյուր առանձին գործընկերոջ կամ աշխատակցի, ինչպես նաև PwC առանձին ընկերությունները, որոնք միասին կազմում են PwC ցանցը:

PwC-ում սահմանված է [Երրորդ անձանց վարքագծի Կանոնագիրք](#), որը կիրառելի է բոլոր երրորդ անձանց, ներառյալ կապալառուների, մատակարարների և համատեղ ձեռնարկումների նկատմամբ:



Ազդարարում

Ազդարարումը մեր էթիկական մշակույթի հիմնարար սկզբունքն է: Թերացման կամ խախտման մասին բարձրաձայնելով՝ մենք ցույց ենք տալիս մեր ազնվությունը և ճիշտ վարվելու խիզախությունը:

Ունենալ ազնվություն՝ նշանակում է հետևողական կերպով առաջնորդվել բարոյական և էթիկական սկզբունքներով: Նշանակում է լինել հուսալի, ազնիվ և արդար. ճիշտ վարվել, նույնիսկ այն ժամանակ երբ ոչ ոք չի տեսնում:

Հարգալից աշխատանքային միջավայրը հնարավորություն է տալիս մեր անձնակազմին ունենալ բավարար խիզախություն՝ ազդարարման համար: Ազդարարումն օգնում է կանխել սխալ վարքագիծը: Ազդարարումը վկայում է այն մասին, որ մենք հոգ ենք տանում ինչպես միմյանց, այնպես էլ մեր բիզնեսի նկատմամբ:

Անկախ PwC-ում մեր զբաղեցրած պաշտոնի, մենք բոլորս պարտավոր ենք բարձրաձայնել մեր մտահոգությունները և հաղորդել այն իրավիճակների մասին, որոնք ճիշտ չեն թվում, նույնիսկ եթե մտահոգությունները վերաբերում են ավագ անձնակազմին, ընդ որում՝ վարվել ազնիվ, արդարացի և պրոֆեսիոնալ կերպով:

Ազդարարում.

[PwC-ի էթիկայի հարցերով թեժ գիծը](#) խրախուսում է Ազդարարման (Speak up) մշակույթը՝ որպեսզի մեր աշխատակիցները, հաճախորդները և այլ երրորդ անձինք անկաշկանդ և ապահով կարողանան բարձրաձայնել ցանկացած հարց կամ մտահոգություն՝ առանց վախճնալու հաշվեհարդարից: Այն ներկայացնում է անվտանգ կապուղի և թույլ է տալիս հաղորդում ներկայացնել անանուն, այն դեպքերում, երբ անանունությունը թույլատրվում է:

7 PwC-ի վարքագծի կանոնագիրը

Բացի [PwC-ի էթիկայի հարցերով թեժ գիծը](#)՝ PwC-ում առկա են բազմաթիվ այլ ազդարարման կապուղիներ, ներառյալ էթիկայի և բիզնես վարքագծի ղեկավարները, մենեջերները կամ ձեր անմիջական վերադասը, Մարդկային կապիտալի, Ռիսկերի կառավարման (ՌԿՐՄ) ստորաբաժանումները կամ Գլխավոր իրավախորհրդատուի գրասենյակը (ԳԻԳ, OGC): Մեզ համար կարևոր է, որ մեր աշխատակիցները հնարավորություն ունենան ընտրել ազդարարման համար իրենց առավել նպատակահարմար կապուղին:

Ընդհանուր ուղերձն այն է, որ ազնվության և հոգատարության արժեքներին հավատարիմ մնալու համար ազդարարումը ոչ միայն անվտանգ, այլև ճիշտ մոտեցում է:

Լսել բարձրաձայնված մտահոգությունը և հետամուտ լինել բարձրաձայնված մտահոգությանը.

«Ազդարարումը» Եական առաջին քայլն է: Բարձրացված բոլոր մտահոգությունները կդիտարկվեն պատշաճ գաղտնիությամբ:

Մենք հանձնառու ենք անցկացնել պատշաճ, ժամանակին և օբյեկտիվ հետաքննություն:

Ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող անձինք պատասխանատու են իրենց ուշադրությանը ներկայացված մտահոգություններին պատշաճ ընթացք տալու համար:



Յուրաքանչյուր ոք, ով թույլ կտա սույն Կանոնագրից կամ քաղաքականության և ընթացակարգերի խախտում, կենթարկվի պատասխանատվության: Յուրաքանչյուր ոք, ով ուղղորդում կամ հավանություն է տալիս խախտումներին, կամ տեղյակ է դրանց մասին և օպերատիվ կերպով չի հաղորդում դրանք, կենթարկվի պատասխանատվության:

Մենք բոլորս պարտավոր են հետաքննության ընթացքում ցուցաբերել համագործակցություն և ճշմարիտ, ճշգրիտ, ամբողջական և ազնիվ պատասխանել բոլոր հարցերին: Համագործակցությունից հրաժարումը կարող է հանգեցնել կարգապահական պատասխանատվության:

PwC-ում հաշվեհարդարը չի հանդուրժվում.

PwC-ն հանձնառու է պաշտպանել մեր աշխատակիցներին հաշվեհարդարից: Հաշվեհարդարը կարող է ունենալ ուղղակի կամ անուղղակի տարբեր դրսևորումներ՝ ի հետևանք փաստացի կամ կասկածվող խնդիրների բարեխիղճ ազդարարման: Մենք արգելում ենք հաշվեհարդարը ցանկացած անձի նկատմամբ, ով բարեխիղճ կերպով հաղորդում կամ մասնակցում է փաստացի կամ կասկածվող խնդիրների հետաքննությանը: PwC-ի ցանկացած մասնագետ (ներառյալ գործընկերները կամ աշխատակիցները), ովքեր ձեռնամուխ կլինեն հաշվեհարդարի, կենթարկվեն պատասխանատվության: Հաշվեհարդարը լրջագույն խախտում է, որը չի հանդուրժվում:





Իսկ եթե...

Ես իմ գործընկերների հետ ընդմիջման սենյակում եի, և զրուցում էին առօրյա թեմաներից: Գործընկերներիցս մեկը մեկնաբանություն արեց մեկ այլ գործընկերոջ մասին, որն ինձ վիրավորական թվաց: Ինչպե՞ս պետք է վարվեմ այս իրավիճակում:

Հնարավորության դեպքում պրոֆեսիոնալ մակարդակով քննարկեք և լուծեք իրավիճակը ձեր գործընկերոջ հետ: Այնուամենայնիվ, եթե անհարմար եք զգում ինքնուրույն հասցեագրել իրավիճակը, կամ ունեք լրացուցիչ ուղղորդման կարիք, անհրաժեշտ է ձեր մտահոգությունները բարձրաձայնել [PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ](#) կամ PwC-ի հաղորդակցության այլ ուղիներով:



Իսկ եթե...

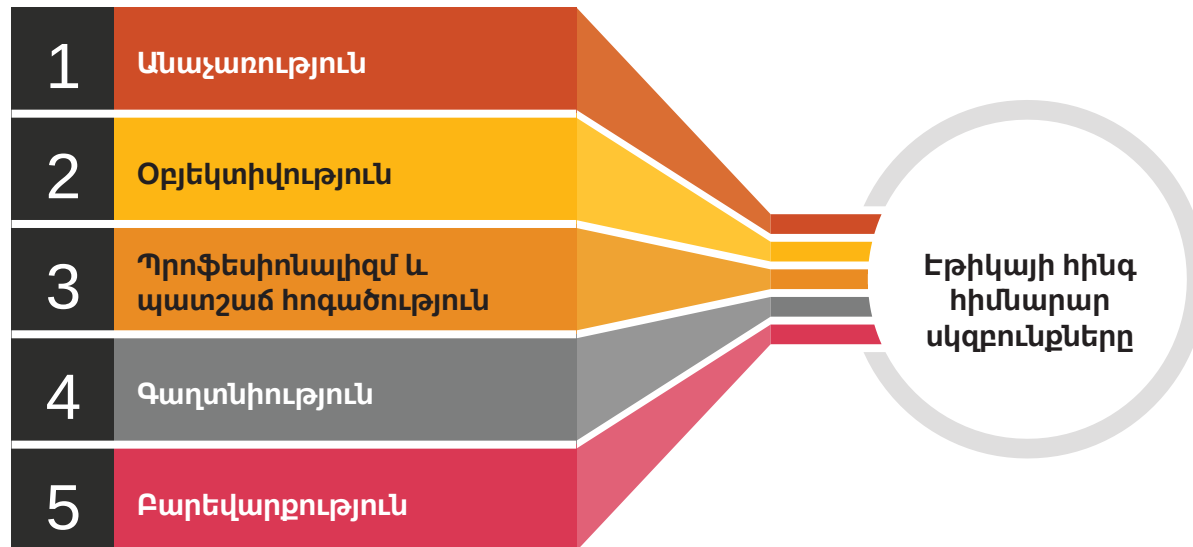
Ես բարեխղճորեն զեկուցել եմ գործընկերոջս անպատշաճ վարքագծի մասին և ձեռնարկվել եմ համապատասխան գործողություններ՝ խնդիրը լուծելու համար: Սակայն, այժմ ես նկատում եմ, որ իմ գործընկերոջ վերաբերմունքն իմ նկատմամբ փոխվել է, և երբեմն նա թաքցնում է իմ աշխատանքի համար անհրաժեշտ հիմնական տեղեկությունները կամ երկիմաստ մեկնաբանություններ է անում, թե իբր ես խառնվում եմ ուրիշների գործերին: Ինչպե՞ս պետք է վարվեմ այս իրավիճակում:

Նման վարքագիծը կարելի է համարել վրեժխնդրության/հաշվեհարդարի դրսևորում: Անգամ եթե անձին առաջադրված մեղադրանքն անհիմն է եղել, ապա հաշվեհարդարը չի հանդուրժվում: Անհրաժեշտ է ձեր մտահոգությունները բարձրաձայնել [PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ](#) կամ PwC-ի հաղորդակցության այլ ուղիներով:

Վստահության կառուցում մեր գործունեության նկատմամբ

Մեր աշխատանքի որակը և ազդեցությունը առանցքային նշանակություն ունեն մեր՝ որպես PwC մասնագետների և ընկերությունների ցանցի համար: Մեր մշտապես բարձր պրոֆեսիոնալիզմն այն միջոցներից մեկն է, որով մենք կառուցում և պահպանում ենք վստահություն մեր հաճախորդների, միլյանց և մեր համայնքների նկատմամբ:

PwC-ի բոլոր մասնագետները առաջնորդվում են կիրառելի մասնագիտական ստանդարտներով, այդ թվում՝ Հաշվապահների էթիկայի միջազգային ստանդարտների խորհրդի (IESBA, ՋԵՄՍԻ) կողմից հաստատված չափանիշներով: Մեր էթիկական վարքագիծը և IESBA-ի էթիկայի կանոնագրքով առաջնորդվելու հանձնառությունն անմիջականորեն բխում են հանրային շահից և ընդհանուր առմամբ հասարակության շահերից:



Սույն Կանոնագիրքը և մեր էթիկական շրջանակի հիմքում ընկած են անաչառության, օբյեկտիվության, պրոֆեսիոնալիզմի, պատշաճ հոգաժողության, գաղտնիության և բարեվարքության հիմնարար սկզբունքները:



Իսկ եթե...

Ես հաշվապահ կամ աուդիտոր չեմ և չեմ աշխատում հավաստիացման ծառայությունների ուղղությամբ: Արդյո՞ք IESBA էթիկայի կանոնագիրքը կիրառելի է նաև իմ նկատմամբ:

Այո, եթե դուք աշխատում եք PwC-ում, ձեզանից պահանջվում է հետևել IESBA-ի Կանոնագրքին: Այն վերաբերում է բոլորին, անկախ ծառայության ուղղությունից:



Մենք ծառայություններ ենք մատուցում միայն այն հաճախորդներին, որոնց ծառայություններ մատուցելու համար ունենք մասնագիտական հմտություններ, ովքեր գնահատում են մեր ծառայությունը և համապատասխանում են իրավաչափության և անաչառության կիրառելի չափանիշներին: Մենք տրամադրում ենք միայն այն ծառայությունները, որոնք կարող ենք մատուցել ամենաբարձր պրոֆեսիոնալ մակարդակով: Մենք համագործակցում ենք՝ մեր աշխատանքը անհրաժեշտ հմտություններով և նորարարություններով համալրելու համար: Մենք կատարում ենք մեր ստանձնած պարտավորությունները:

Մեր հեղինակությունը խարսխված է վստահության, անաչառության, բարձր որակի և կայուն արժեքների վրա: Մեր հաջողության կայունության առանցքային նախապայմաններից են մեր մասնագիտական բարձր չափանիշներին, կիրառելի օրենսդրության և կանոնակարգերի պահանջների պահպանումը, էթիկական պարտավորությունների կատարումը, միաժամանակ բարձրորակ, նորարար ծառայությունների մատուցումը:

Մենք անաչառ ենք մեր բոլոր գործողություններում, այդ թվում՝ վերապատրաստման, թեստավորման և քննությունները ինքնուրույն հանձնելու մեր հանձնառություններում:

Մեր գործադրում ենք օբյեկտիվ գործնական դատողություն: Այն գերծ է կողմնակալությունից, շահերի բախումից կամ որևէ երրորդ կողմերի անհարկի ազդեցությունից: Ցանկացած շահերի փաստացի կամ հնարավոր բախումների կամ զգայուն իրավիճակների բացահայտման և հասցեագրման համար մենք առաջնորդվում ենք սահմանված գործընթացներով և ընթացակարգերով:

Մենք գիտակցում ենք, որ օբյեկտիվության հիմնարար սկզբունքն է՝ լինել անկախ՝ ինչպես փաստացի, այնպես էլ առերևույթ: Մենք ակտիվորեն բացահայտում, գնահատում և անդրադառնում ենք այն շահերին և հարաբերություններին, որոնք ստեղծում կամ կարող են դիտվել որպես մեր աուդիտի հաճախորդների անկախության ռիսկ: Մենք գործադրում ենք պատշաճ հոգածություն անկախության գործող կանոններին, չափանիշներին և քաղաքականության հետ համապատասխանություն ապահովելու համար:

Մենք պատրաստ ենք հրաժարվել պայմանագրերից և հաճախորդներից, եթե դրանք շարունակելը կարող է կասկածի տակ դնել մեր պրոֆեսիոնալիզմը, անաչառությունը կամ օբյեկտիվությունը, ներառյալ անկախությունը:

Իսկ եթե...

Ես աշխատում եմ մի հաճախորդի հետ, ով հավատացած է, որ մեր մեկ այլ հաճախորդի հետ հնարավոր պայմանագրի ստորագրումը հակասում է իր շահերին: Արդյո՞ք սա կհամարվի շահերի բախում:

Այս իրավիճակը «զգայուն իրավիճակ» է և կարող է վերաճել շահերի բախման: Չգայուն իրավիճակները երբեք չպետք է անտեսվեն, և մեզ կից յուրաքանչյուրի պարտականությունն է՝ քննարկել դրանք և գտնել պատշաճ լուծում: Եթե որևէ զգայուն իրավիճակ գրավում է ձեր ուշադրությունը, ապա ձեզ կից ակնկալվում է անմիջապես այդ հարցը հաղորդել հաճախորդի հարաբերությունների համար պատասխանատու գործընկերոջը:

Թեև զգայուն իրավիճակներն ինքնին շահերի բախում չեն ներկայացնում, սակայն դրանք իրավիճակներ են, որտեղ հաճախորդների հակասական շահերը ունակ են հանգեցնել լուրջ առևտրային խնդրի կամ ստեղծել ռիսկ հաճախորդի հետ հարաբերությունների գծով, ինչն իր հերթին կարող է հանգեցնել հաճախորդի հնարավոր կորստի կամ վնաս հասցնել PwC-ի ապրանքանիշին կամ հեղինակությանը:

Ոչ բոլոր դեպքերում է, որ կոնֆլիկտը և զգայուն իրավիճակները հանգեցնում են աշխատանքների իրականացման անհնարինության, սակայն մենք պետք է դիտարկենք հնարավոր կոնֆլիկտը կամ զգայուն իրավիճակը կառավարելու ուղիները: Այդպիսի իրավիճակները կարող են ունենալ տարբեր դրսևորումներ, մասնավորապես.

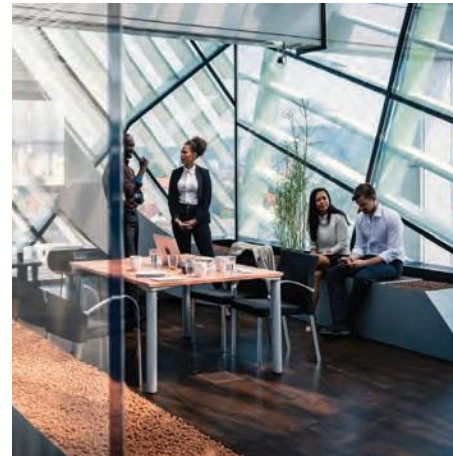
- PwC-ի կամ տարբեր անհատների անձնական շահերը կարող են ազդել կամ առերևույթ ազդել մեր հաճախորդի(ների) համար առավելագույն արդյունք ապահովելու մեր օբյեկտիվության վրա:
- PwC-ն և հաճախորդը կարող են գտնվել միևնույն խնդրի հակառակ կողմերում:
- PwC ընկերությունը կամ գործընկերը/աշխատակիցը կարող են ունենալ շահ, որը հակասում է հաճախորդի հանդեպ իրենց ընկերության պատասխանատվության կամ պարտականությունների շրջանակին:
- Կարևոր է օբյեկտիվորեն գնահատել ձեր դերն ու իրավիճակը: Եթե դուք հայտնվել եք պրոտեցիալ կոնֆլիկտային կամ զգայուն իրավիճակում, խորհրդակցեք ձեր տեղական ԳԻԽ (OGC)-ի և/կամ ՌԿ (RM)-ի հետ:



Իսկ երբե...

Ես նոր աշխատող եմ PwC-ում: Ես գիտեմ, որ
մենք ունենք անկախության պահանջներ, որոնք
ես պետք է կատարեմ: Խնդրում եմ հուշել, թե
ինչպես կարող եմ ստուգել որոշակի
ընկերությունում ներդրումներ կատարելու
թույլատրելիությունը:

Ներդրումների կանոնակարգումը բարդ է, ուստի միշտ
խորհուրդ է տրվում նախապես ստուգել դրանց
թույլատրելիությունը: Դա կախված կլինի
ընկերությունում ձեր զբաղեցրած պաշտոնից և դերից:
Խորհրդակցեք ձեր տեղական անկախության թիմի հետ
և ծանոթացեք ձեր ընկերության ռեսուրսներին,
ներառյալ ձեր տեղական անկախության
քաղաքականությունը և ինտրանետում կամ sharepoint
կայքում գետեղված լրացուցիչ ուղեցույցներին:



Իսկ երբե...

Ես վերջերս եմ աշխատանքի անցել PwC-ում,
մինչ այդ աշխատել եմ կարգավորող մարմնում:
Ես ունեմ օգտակար տեղեկություններ, որոնք
կցանկանայի հաղորդել նոր գործընկերոջը, ում
հետ ես աշխատում եմ, սակայն վստահ չեմ,
արդյոք դա լավ գաղափար է: Ինչպե՞ս պետք է
վարվեմ այս իրավիճակում:

Երբ մենք աշխատանքի ենք ընդունում կամ
աշխատում պետական պաշտոնյաների հետ, կամ երբ
PwC-ի մասնագետները աշխատանքի են անցնում
պետական կառույցներում, PwC-ի համար կարևոր է
հետևել բոլոր կիրառելի իրավական և կարգավորող
նորմերին, ներառյալ մեր ցանցի ներսում գործող
սկզբունքներին: Սա օգնում է խուսափել ցանկացած
կոնֆլիկտից կամ նույնիսկ առերևույթ կոնֆլիկտից:

Ընդհանուր առմամբ, պետական կառույցներից
PwC-ում աշխատանքի անցնելուն հաջորդում է
«անցումային փուլ», այսինքն՝ որոշակի ժամկետով
կիրառվում են որոշակի սահմանափակումներ: Այս
փուլում դուք պետք է պահպանեք գաղտնիության
բոլոր կանոնները, ի լրումն այն գործող
սահմանափակումների, որոնց ուղղությամբ պետք է
աշխատեք «անցումային փուլում»:

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար կարող եք
ծանոթանալ մեր ուղեցույցին՝ [Պետական
պաշտոնյաների և պետական հատվածի
առաջադրանքների իրականացման մոտեցումները](#):

Իսկ եթե...

**Ես ունեմ քննություն կամ թեստավորում, որը
պետք է ավարտեմ որոշակի վերջնաժամկետում,
սակայն բավարար ժամանակ չունեմ պատշաճ
պատրաստվելու կամ այն ժամանակին
ավարտելու համար:**

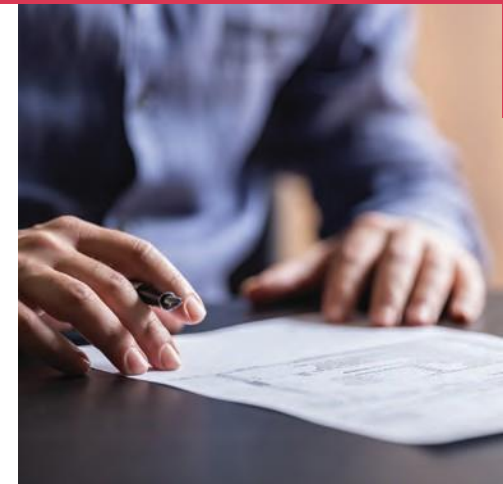
Եթե դուք գտնվում եք, որ ունեք ժամանակային
սահմանափակում կամ այլ մտահոգություններ ձեր
քննությունը կամ թեստավորումը ավարտելու
կարողության վերաբերյալ, անհրաժեշտ է
խորհրդակցել ձեր մենեջերի կամ դասընթացավարի
հետ՝ ձեր հանձնառությունները պատշաճ կատարելու
հնարավոր ուղիները դիտարկելու համար: Երբևէ չի
կարելի կեղծել քննություններին: Դուք
երբեք չպետք է այլ անձանց տրամադրեք ձեր
պատասխանները կամ օգտվեք այլ անձանց
պատասխաններից:

Եթե ունեք հարցեր կամ տեղյակ եք
զեղծարարության մասին, դիմեք ձեր մենեջերին,
դասընթացավարին կամ [PwC-ի Էթիկայի հարցերով
Թեմ զիմ](#)՝ լրացուցիչ ցուցումներ ստանալու համար: Մենք
բոլորս պարտավոր ենք գործել բարեվարք և
բարձրաձայնել մեր կողմից տեսած կամ լսած ցանկացած
անբարեվարք դրսևորման մասին:

Վերապատրաստման, թեստավորման և քննությունները հանձնելիս վարվել ազնիվ՝
նշանակում է դրանք անցնել ինքնուրույն և առանց չարտոնված կամ անպատշաճ
օգնության: Մենք չենք հանդուրժում զեղծարարության որևէ դրսևորում, ներառյալ,
առանց սահմանափակման:

- պատասխանների բանալի հուշումների մշակումը, օգտագործումը կամ համօգտագործումը
- վերապատրաստումը կամ թեստավորումը ձեր փոխարեն անցնելու համար մեկ այլ
անձի դիմելը կամ վերապատրաստումը կամ թեստավորումը ուրիշի փոխարեն
անցնելը
- տեխնոլոգիաների օգտագործումը անպատշաճ եղանակներով, որոնք իրենցից
ներկայացնում են գրագողություն վերապատրաստման կամ թեստավորման ընթացքում:

Զեղծարարությունը հակասում է PwC նպատակին և արժեքներին: Ցանկացած անձ, ով իրեն թույլ կտա
որևէ տեսակի զեղծարարություն, կենթարկվի պատասխանատվության: Եթե դուք տեղյակ եք
զեղծարարություն կամ կեղծիքի որևէ դրսևորման մասին, ձեզանից ակնկալվում է ազդարարել այդ
մասին և խնդրել հաղորդել ձեր մենեջերին, դասընթացավարին կամ [PwC-ի Էթիկայի հարցերով թեմ
զիմ](#):



Մենք ցուցադրում ենք մեր ազնվությունը՝ մեր հաճախորդների, մատակարարների և այլ կողմերի հետ պատշաճ և օրինական կարգով պայմանագրեր բանակցելու, ստորագրելու և այդ պայմանագրերը բարեխիղճ կատարելու միջոցով:

Մենք թափանցիկ բացահայտում ենք մեր ծառայությունների գնագոյացման հիմքերը, և վարում ենք մեր ժամանակի և ծախսերի ճշգրիտ հաշվառում:

Մենք հավատարիմ ենք արդար մրցակցության մոտեցմանը և մրցակիցների հետ որևէ պաշտոնական կամ ոչ պաշտոնական համաձայնություն ձեռք չենք բերում մրցակցության ապօրինի սահմանափակման, գների սահմանման կամ հաճախորդների, շուկաների, մարդկային ռեսուրսների կամ ծառայությունների բաշխման վերաբերյալ:

Մենք հարգում ենք մեր մրցակիցների գաղտնի տեղեկատվությունը և մրցակիցների մասին տեղեկատվություն հավաքում ենք միայն այն դեպքում, եթե այդ տվյալները հանրամատչելի են, կամ եթե դա չի խախտում իրավական կամ պայմանագրային պարտավորությունները:

Իսկ եթե...

Իմ մենեջերը ակնարկում է, որ ես պետք է նվազեցնեմ իմ ժամանակի հաշվառմամբ գրանցած ժամերի քանակը: Ես գիտակցում եմ, որ նախատեսվածից ավելի շատ ժամ եմ ծախսել, բայց ինձ թվում է, որ աշխատել եմ հնարավորինս արդյունավետ: Ինչպե՞ս պետք է վարվեմ այս իրավիճակում:

Դուք պետք է ճշգրիտ գրանցեք ձեր ժամերը, ըստ փաստացի ծախսված աշխատաժամանակի: Դուք պետք է գերզ մնաք ժամածախսի թերհաշվառումից կամ գերհաշվառումից, և չպետք է վտանգեք աշխատանքի որակը՝ զուտ հատկացված ժամային բյուջեի ընթացքում գործն ավարտելու համար: Ձեր մտահոգությունը պետք է անմիջապես քննարկեք ձեր ղեկավարի հետ: Եթե ձեր ղեկավարը անտեսում է ձեր մտահոգությունը, դուք այն կարող եք բարձրաձայնել [PwC-ի Էթիկայի PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ](#) կամ PwC-ի հաղորդակցության այլ ուղիներով:



Իսկ եթե...

Ես ժողովի էի մասնակցում իմ գործընկերոջ և մի քանի մրցակիցների հետ՝ տեխնիկական հաշվառման հարցեր քննարկելու նպատակով: Ժողովին հաջորդող հանդիմանական ժամանակ ընկերներիցս մեկը (մրցակից ընկերությունից) ոգևորությամբ խոսում էր իրենց և իրենց խմբի կողմից ստեղծվող գնագոյացման նոր կառուցվածքի մասին: Նա կարծում է, որ մնացած բոլոր ընկերությունները ևս կընդունեն նույն կառուցվածքը և առաջարկում է այն հասանելի դարձնել ինձ՝ ելնելով «արդար մրցակցության» շահերից, սակայն՝ պայմանով, որ ես իրեն կներկայացնեմ մեր թիմի գնագոյացման կառուցվածքը: Ինչպե՞ս պետք է վարվեմ այս իրավիճակում:

Դուք պետք է հստակ հայտարարեք, որ չեք ցանկանում ստանալ այդ տեղեկատվությունը և ինքներդ ևս չեք պատրաստվում տրամադրել նման տեղեկատվություն: Հարցը անմիջապես պետք է հաղորդել ԳԻՍ (OGC)-ին: Այդպիսի եղանակով գնագոյացման վերաբերյալ տեղեկատվության փոխանակումն արգելվում է: Դուք կարող եք բարձրաձայնել ձեր մտահոգությունները [PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ](#) կամ PwC-ի հաղորդակցության այլ ուղիներով:





Մենք երբեք, ուղղակի կամ անուղղակի՝ երրորդ անձանց միջոցով, չենք ներգրավվում կաշառքի կամ կոռուպցիոն բնույթի այլ գործողություններում: Սա կենսական նշանակություն ունի մեր գործընկերների, հաճախորդների և մեզ հետ աշխատող բոլոր կողմերի վստահությունը պահպանելու համար: Մենք խուսափում ենք այնպիսի գործողություններից, որոնք կարող են ընկալվել որպես կաշառքի կամ կոռուպցիայի դրսևորում: Մենք չենք պահանջում, ընդունում, առաջարկում, խոստանում կամ վճարում կաշառք, ներառյալ դյուրացման վճարներ:

Կաշառքը միայն դրամական միջոցների վճարումը կամ ստացումը չէ: Կաշառք կարող է հանդիսանալ ցանկացած նյութական և ոչ նյութական արժեք, որը կարող է ունենալ բազմաթիվ այլ ձևեր, այդ թվում՝

- Խորհրդատվական վճարներ և միջնորդավճարներ այնպիսի կողմերի, որոնք փաստացի ծառայություններ չեն մատուցում:
- Բնաիրային վճարումներ, ներառյալ ցանկացած ոչ դրամային արժեքներ, ինչպես, օրինակ՝ ճանապարհածախս, հյուրապիրություն, ժամանց, աշխատանքի հնարավորություններ և նվերներ:
- Պետական պաշտոնյաների ընտանիքի անդամների աշխատանքի տեղավորում
- աշխատանքի ընդունման բնականոն գործընթացի շրջանցմամբ:
- Հովանավորություններ/սվիրատվություններ՝ առանց պատշաճ վերանայման կամ հաստատման:

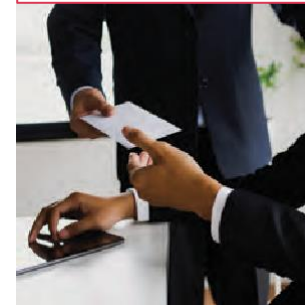
Մենք հստակ գիտենք՝ ովքեր են մեր հաճախորդները և մեզ հետ աշխատող բոլոր կողմերը: Մենք հասկանում ենք Նրանց գործունեության բնույթը և հետևում ենք փողերի լվացման դեմ պայքարի գործող չափանիշներին: Ցանկացած կասկածելի կամ հանցավոր վարքագծի դիտարկման կամ այդ մասին հաղորդման դեպքում մենք ձեռնարկում ենք համապատասխան գործողություններ: Մենք չենք իրականացնում որևէ գործողություն, որը խախտում է գործող տնտեսական պատժամիջոցները, ինչպես նաև չենք զբաղվում այնպիսի ծառայությունների մատուցմամբ, որոնք կօգնեն հաճախորդներին շրջանցել կիրառելի պատժամիջոցների մասին օրենքները:

«Դյուրացման վճարները» փոքրարժեք վճարումներ են, որոնք տրվում են պետական պաշտոնյաներին իրենցից ի սկզբանե ակնկալվող բնականոն գործառնությունների կատարման համար (օրինակ՝ թույլտվություններ, լիցենզիաներ, վիզաներ, փոստային կամ կոմունալ ծառայություններ): Դյուրացման վճար չեն հանդիսանում օրինական կարգով սահմանված պետական տուրքերը և ծառայությունների արագացված եղանակով մատուցման համար նախատեսված վճարումները, որոնք կատարվում են կազմակերպությանը (այլ ոչ ֆիզիկական անձին) և ըստ պահանջի կարող է տրամադրվել կտրոն/ստացական:

Իսկ երբե...

Իմ երկրի ավանդույթներով ընդունված է հաճախորդների հետ նվերների փոխանակումը տոն օրերի առիթներով: Սակայն Կանոնագրքում նշվում է, որ կան հանգամանքներ, երբ նման նվերները կարող են անպատշաճ համարվել: Ինչպե՞ս պետք է վարվեմ այս իրավիճակում:

Դա կախված է մի շարք գործոններից: Տեղական ավանդույթները, օրենքները, կանոնակարգերը, PwC-ի քաղաքականությունը և մեր հաճախորդների քաղաքականությունը կարող են տարբեր լինել: Մենք պետք է առանձնահատուկ զգուշություն ցուցաբերենք պետական հատվածի, այդ թվում՝ կառավարության, բազմակողմ կամ միջազգային զարգացման կառույցների հաճախորդների հետ փոխհարաբերություններում: Ընթերցեք ձեր ընկերության լրացուցիչ ուղեցույցները և քաղաքականությունները՝ կոնկրետ սահմանափակումներին տեղեկանալու համար կամ դիմեք ձեր տեղական ԳԻԽ (OGC)-ին և/կամ ՌԿ (RM)-ին:



Մենք պատասխանատու հարկատուներ ենք.
Մենք ապահովում ենք պատշաճ հարկային
հաշվառում և հաշվետվողականություն,
ինչպես տեղական այնպես էլ օտարերկրյա
հարկային օրենսդրության պահանջների
ներքո, առաջնորդվելով ճշգրտության,
բարեխղճության և ժամկետների
պահպանման մոտեցումներով:

Մենք պատասխանատու հարկային
խորհրդատուներ ենք: Հաշվի առնելով
գործարար աշխարհի գլոբալ բնույթը և
ազգային օրենքների բարդությունն ու
մրցակցային առաջնահերթությունները,
միշտ չէ, որ հստակ կարելի է ուրվագծել
հարկային պարտավորությունների ծագման
և իրականացման վայրը: PwC ցանցի
ընկերությունների կողմից ընդունվել և
ներդրվել է [Գլոբալ հարկային Վարքագծի
Կանոնագիրքը](#), որը նպատակ ունի
օժանդակել հաճախորդներին, այլ
շահառուներին, նրանց համապատասխան
գործընկերներին և անձնակազմին:



Փոխադարձ վստահության կառուցում

Կարծիքի և փորձի բազմազանությունը կարևոր ուժ է արժեք է ներկայացնում: Տեսակետների բազմազանությունը հիմնարար նշանակություն ունի նորարարության համար: Մենք լսում ենք միմյանց, հաջողության ենք հասնում համագործակցության միջոցով, ընդունում ենք երկխոսության հնարավորությունը, և հարգալից քննարկում ենք խնդրահարույց հարցերը: Մեր գաղափարների և կոլեկտիվ գիտելիքների համախմբումը շատ կարևոր է նորարարության և, արդյունքում՝ բոլորիս հաջողության համար:



Մենք խրախուսում ենք համագործակցությունը մեր գործունեության տարբեր երկրների/ տարածքների միջև, և PwC ցանցում: Մենք թափանցիկ և բաց ենք միմյանց հետ շփումներում: Մենք կիսվում ենք մեր գիտելիքներով և տեղեկատվությամբ, և խթանում ենք աշխարհի տարբեր երկրների գործընկերների հետ մեր հարաբերությունները:

Այս համագործակցության բանալին վստահությունն է: Այն օգնում է մեզ ավելի արդյունավետ աշխատել մեր գործընկերների և հաճախորդների հետ: Վստահությունը սկսվում է մեզանից՝ յուրաքանչյուրից՝ միմյանց հանդեպ հոգատարությամբ, քաղաքավարությամբ, արժանապատիվ, արդար և հարգալից վերաբերմունքով:

Մենք համապատասխան միջոցներ ենք ձեռնարկում PwC-ի աշխատակիցների անվտանգությունը պաշտպանելու համար: Մենք ապահովում ենք անվտանգ աշխատանքային միջավայր՝ զերծ բռնությունից, դաժանությունից, սպառնալիքից կամ այլ անպատշաճ վարքագծից:

*Նշվածը կիրառելի է՝ անկախ անձի ռասայական, էթնիկ պատկանելությունից, մաշկի գույնից, տարիքից, սեռից, գենդերային ինքնությունից կամ արտահայտումից, սեռական կողմնորոշումից, քաղաքական համոզմունքներից, քաղաքացիությունից, ազգային ծագումից, տոհմաբանությունից, լեզվից, կրոնից, մտավոր կամ ֆիզիկական սահմանափակումներից, առողջական վիճակից, ամուսնական կարգավիճակից, ծնողական կարգավիճակից, հղիության կարգավիճակից, տնտեսական/դասակարգային կարգավիճակից, վետերանի կարգավիճակից կամ օրենքի պաշտպանության ներքո գտնվող ցանկացած այլ բնութագրերից:

Մենք չենք հանդուրժում ոտնձգությունը, խտրականությունը, հաշվեհարդարը, նենգախոսությունը, ահաբեկումը /բուլինգ/ կամ անհարգալից վարքագիծը:* Նման դրսևորումները խաթարում են մեր հարաբերությունների անաչառությունը:

Մենք հարգում և խրախուսում ենք բաց երկխոսությունը, բաց և ազնիվ քննարկումների մթնոլորտը:



Իսկ եթե...

**Աշխատանքից հետո ես մասնակցում էի
հավաքի իմ թիմի մնացած անդամների հետ:
Իմ ղեկավարներից մեկը անցանկալի
սիրահետման փորձ կատարեց իմ հանդեպ:
Ինչպե՞ս պետք է վարվեմ այս իրավիճակում:**

Անցանկալի սիրահետումը երբևէ ընդունելի է: Եթե
ձեզ հարմար ընդունելի է ինքնուրույն լուծել
խնդիրը, կարող եք միջոցառման ընթացքում, կամ
դրանից հետո պրոֆեսիոնալ և հարգալից կերպով
քննարկել իրավիճակը ձեր ղեկավարի հետ: Անկախ
անմիջականորեն ձեր ղեկավարի հետ խնդրի
ինքնուրույն քննարկման հանգամանքից, ձեզնից
ակնկալվում է ձեր մտահոգությունների մասին
հաղորդել [PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ](#)
կամ PwC-ի հաղորդակցության այլ ուղիներով:



Իսկ եթե...



**Իմ մենեջերին ցանկացած հարց ուղղելիս՝
արժանանում եմ նրա կողմից
հրապարակային ծաղրի, և իմ
որակավորման նկատմամբ
անվստահության: Ի՞նչ պետք է անեմ ես:**

Այս վարքագիծը կարող է համարվել բուլինգ և
առնվազն անհարգալից վերաբերմունք, որը
հակասում է այս Կանոնագրքին: Ազդարարեք այդ
մասին: Դուք կարող եք բարձրաձայնել ձեր
մտահոգությունները [PwC-ի Էթիկայի հարցերով
Թեժ գիծ](#) կամ PwC-ի հաղորդակցության այլ
ուղիներով:

Իսկ եթե...

**Թիմի հանդիպման ժամանակ իմ տարիքով ավելի
ավագ գործընկերը հետաքրքրություն հայտնեց
ներգրավվել նոր տեխնոլոգիաներ ընդգրկող
ծրագրում: Ծրագրի ղեկավարը նրան հարցրեց,
թե արդյոք նա կկարողանա՞ լիովին ըմբռնել տվյալ
տեխնոլոգիան և հետ չմնալ ծրագրի
վերջնաժամկետներից: Ես ինձ անհարմար զգացի
այս իրավիճակում: Ինչպե՞ս պետք է վարվեմ այս
իրավիճակում:**

Ծրագրի ղեկավարի մեկնաբանությունները կարող
են ընկալվել որպես անուղղակի, նուրբ կամ ոչ
միտումնավոր խտրականության դրսևորում, այս
դեպքում ելնելով ձեր գործընկերոջ տարիքից: Ձեր
գործընկերոջը խորհուրդ տրվում ազդարարել այդ
մասին, դիմել ուղղակիորեն ծրագրի ղեկավարին,
հայտնել իր մտահոգությունները [PwC-ի Էթիկայի
հարցերով Թեժ գիծ](#) կամ PwC-ի հաղորդակցության
այլ ուղիներով: Դուք, որպես վկա, ևս կարող եք
դիմել ծրագրի ղեկավարին կամ օգտագործել PwC-ի
հաղորդակցության այլ ուղիներից որևէ մեկը:
Այդպիսով դուք կցուցաբերեք աջակցություն և
հոգածություն ձեր գործընկերոջ նկատմամբ:





Մենք ներառական ենք: Մենք մեր անձնակազմի բազմազանությունը համարում ենք մրցակցային առավելություն, և ամեն կերպ աջակցում և զարգացնում ենք այն:

Մենք խրախուսում ենք մշակույթ, որտեղ կարևորվում և խթանվում են նորարարությունը, մասնագիտական աճը, կարիերայի զարգացումը, աշխատաժամերի ճկունությունը և աշխատանք/կյանք հավասարակշռությունը:

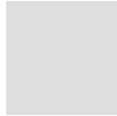
Մենք ներդրումներ ենք կատարում մեր անձնակազմի և նրանց կարիերայի աճի ուղղությամբ՝ խրախուսելով շարունակական մասնագիտական ուսուցումը: Մենք հնարավորություններ ենք ստեղծում ինչպես կարճաժամկետ զարգացման, այնպես էլ երկարաժամկետ կարիերայի առաջընթացի համար: Շարունակական մասնագիտական ուսուցումը և ազատ մտածողությունը կարևոր նախապայմաններ են նորարարության և արդի խնդիրները լուծելու մեր կարողության համար:

Մեր նպատակը հիմնավորում է մեր գոյությունը: Մեր ռազմավարությունը ուղղորդում է մեր ուշադրությունը: Մեր արժեքները առաջնորդում են մեր գործողությունները: PwC աշխատակիցն է այն վարքագծի կրողը, որը կյանքի է կոչում վերոնշյալ բոլոր ասպեկտները:



Վստահության կառուցում մեր համայնքներում

Մեր կորպորատիվ պատասխանատվության
ռազմավարությունը մշակված է մեր՝ որպես
մասնագիտական ծառայություններ մատուցող
ընկերությունների ցանցի, ուժեղ կողմերին և
հնարավորություններին համահունչ: Այն նաև մշակված
է այնպես, որ հնարավորություն ընձեռի կիրառել մեր
հմտությունները ազդեցիկ կերպով, ստանալ չափելի
արդյունքներ և ստեղծել իրական, հարատև
փոփոխություններ՝ ինչպես գործնական, այնպես էլ
հասարակական կյանքում:



Մենք մեր ներդրումն ենք ունենում
հասարակության կյանքում մեր հմտություններն ու
փորձը օգտագործելով կարևոր խնդիրների
լուծման համար: Դրանք ներառում են էթիկայի,
ազնվության և վստահության հետ կապված
հարցեր, որոնք առանցքային են կայուն և
ներառական գլոբալ տնտեսության խթանման
համար:

Մենք օգնում ենք մեր համայնքներում լուծել
սոցիալական կարևոր խնդիրներ՝ ներդնելով
մեր մասնագիտական փորձը և
համագործակցելով այլ կազմակերպությունների
հետ՝ առավելագույն արդյունքների հասնելու
համար:

Մենք հարգանքով և ակնածանքով ենք
վերաբերվում մեր գործունեության
իրականացման երկրների սովորույթներին և
ավանդույթներին:

Եթե այս սովորույթները և ավանդույթները
հակասում են սույն Կանոնագրքին, մենք ներքին
քննարկումների միջոցով որոնում ենք
Կանոնագրքի պահանջների պահպանման
հնարավոր ուղիները: Մենք նպատակ ունենք ձեռք
բերել մեր շահագրգիռ կողմերի վստահությունը՝
ցուցաբերելով հոգածություն, բաց և ազնիվ
մոտեցում, և անշեղորեն հավատարիմ մնալով
էթիկայի և որակի պահանջներին:

Մեր արժեքներին հավատարիմ մնալու ոգով, մենք
բնապահպանական, սոցիալական և
կառավարման (ԲՍԿ) գործառույթը դիտարկում
ենք որպես մեր գործունեության համար առավել
ազդեցիկ ուղղություն: Մենք աջակցում ենք ավելի
կայուն հասարակության անցմանը՝ մատուցելով
ծառայություններ, որոնք ուղղված են
փոխակերպելու գործարար կյանքի և
քաղաքացիական հասարակության
գործելակերպերը, և ավելի լայն համատեքստում
նպաստելու զարգացման նպատակներին: Մենք
գիտակցում ենք երկիր մոլորակի սահմանափակ
ռեսուրսները և որդեգրել ենք կանխարգելիչ
մոտեցում՝ մեր բիզնեսի բնապահպանական
ազդեցությունը նվազեցնելու համար: Մենք նաև
օգնում ենք մեր հաճախորդներին՝ գործելու նույն
կերպ:

Առաջադրանքների իրականացման ընթացքում
մենք գործադրում ենք բոլոր
ջանքերը՝ ապահովելու անաչառություն,
օբյեկտիվություն, բարձր պրոֆեսիոնալիզմ,
պատշաճ հոգածություն, գաղտնիություն և
բարեվարքություն:





Մենք մասնակցում ենք օրենսդրական նախաձեռնությունների մշակման երկոսություններին՝ հանդես գալով ինչպես հանրային շահի, այնպես էլ մեր ընկերության նպատակների առաջխաղացման տեսանկյունից:

Կարգավորող կառույցների հետ մեր փոխգործակցության ընթացքում մենք առաջնորդվում ենք օրենքի գերակայության սկզբունքով: Պետական կառույցների և մասնագիտական հաստատությունների հետ աշխատանքում մենք դրսևորում ենք հարգալից և անկեղծ մոտեցում: PwC ընկերությունների անունից պետական կառույցների և մասնագիտական հաստատությունների հետ հաղորդակցությունը հիմնականում վերապահված է ավագ գործընկերներին և հատուկ նշանակված անձնակազմի անդամներին:

Մենք անհապաղ արձագանքում ենք պետական կառույցների և մասնագիտական հաստատությունների տեղեկատվական հարցումներին, համաձայն կիրառելի օրենսդրությամբ և մասնագիտական պարտավորություններով սահմանված պահանջների:

Մենք խրախուսում և աջակցում ենք ներգրավվածությունը համայնքի կյանքում: Մենք մեր անձնական քաղաքական հայացքները կամ տեսակետները չենք ներկայացնում որպես PwC-ի հայացքներ կամ տեսակետներ, և պահպանում ենք հաշվետվողականության գործող պահանջները: Մենք ձեռք ենք բերում տեղական օրենսդրությամբ և քաղաքականությամբ սահմանված կարգով համապատասխան հաստատումները՝ նախքան որևէ կոնկրետ քաղաքական պաշտոնի կամ քաղաքական կուսակցության/թեկնածուի, բարեգործական կազմակերպության, պրոդուկտի, կրոնական ուղղվածությանն աջակցելու, հավանություն տալու կամ հակադրվելու (փաստացի կամ առերևույթ) համար PwC-ի ռեսուրսներն օգտագործելը:

Իսկ եթե...

Հաճախորդներից մեկը ինձ է դիմել խնդրանքով՝ ելույթ ունենալ իրենց կողմից հովանավորվող մի համաժողովում, որտեղ ըննարկվելու են իրենց գործունեությանն առնչվող որոշակի քաղաքական հարցեր: Արդյո՞ք կարող եմ ընդունել ելույթ ունենալու հրավերը:

Խորհրդակցեք համապատասխան ռեսուրսների հետ: Առաջարկվում է նախ և առաջ դիմել ձեր ԳԻԽ (OGC)-ի և/կամ ՌԿ (RM) թիմերին՝ որոշելու, թե արդյոք մենք կարող ենք այդ հարցերի շուրջ մեկնաբանություններ անել:

Իսկ եթե...

Ես պրոֆեսիոնալ հաշվապահների ասոցիացիայի մասնագիտական էթիկայի հանձնաժողովի կազմում եմ: Այդ հանձնաժողովը որոշել է առաջարկվող ստանդարտի վերաբերյալ հայտնել կարծիք, որը տարբերվում է PwC-ի տեսակետից: Արդյո՞ք կարող եմ հրապարակայնորեն ներկայացնել ասոցիացիայի տեսակետը (օրինակ՝ հանրային լսումների ժամանակ):

Այո, եթե դուք հստակ նշում եք, որ դրանք տվյալ ասոցիացիայի տեսակետներն են, այլ ոչ՝ PwC-ի, և անհրաժեշտության դեպքում պատրաստ եք պարզաբանելու PwC-ի և ասոցիացիայի տեսակետների միջև տարբերությունը:



Վստահության կառուցում մեր
համայնքներում

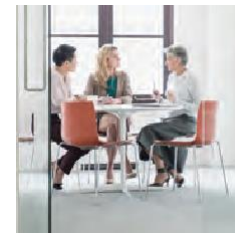


Մենք հոգ ենք տանում, հարգում և
սատարում ենք միջազգայնորեն
հռչակված մարդու իրավունքները:
Մենք աշխատում ենք զերծ մնալ մարդու
իրավունքների խախտման ցանկացած
դրսևորումից: Մենք հետևում ենք
աշխատանքային օրենսդրության
պահանջներին, և մեր գործունեության
ընթացքում առաջնորդվում ենք
աշխատանքային իրավունքի
միջազգայնորեն ճանաչված սկզբունքներով:



Տնտեսական համագործակցության և զարգացման
կազմակերպությունը (ՏՀԶԿ) առաջարկում ուղեցույց, ներառյալ
բազմազգ ձեռնարկությունների ՏՀԶԿ-ի ուղեցույցներ (ՏՀԶԿ
ուղեցույցներ), որոնք ընդգրկում են համաշխարհային
մասշտաբով գործող ընկերությունների պատասխանատու
գործարար վարքագծի ոչ պարտադիր սկզբունքներ և
ստանդարտներ: ՏՀԶԿ-ի ուղեցույցներն իրենցից ներկայացնում
են համապատասխանության կիրառելի պահանջները և
չափանիշները սահմանելու համար արժեքավոր շրջանակ: Թեև
PwC ցանցը բաղկացած է ընկերություններից, որոնք առանձին
իրավաբանական անձինք են, և չեն կազմում բազմազգ
կորպորացիա կամ ձեռնարկություն, PwC-ի ցանցի
ստանդարտները և քաղաքականությունը հիմնված են և
համապատասխանում են ՏՀԶԿ-ի Ուղեցույցների
նպատակներին և խնդիրներին:

Միջազգային ճանաչված աշխատանքային սկզբունքները
ներառում են, օրինակ, ՄԱԿ-ի Գլոբալ պայմանագրի
սկզբունքները և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության
նպատակները:



Վստահություն կառուցում տեղեկատվության օգտագործման նկատմամբ

Գաղտնի տեղեկատվությունը պաշտպանելու մեր կարողությունը չափազանց կարևոր է մեր հաճախորդների, մեր աշխատակիցների և մեր այլ գործընկերների շրջանում վստահություն կառուցելու և պահպանելու առումով: Գաղտնի տեղեկատվությունը կարող է ստացված լինել ցանկացած եղանակով՝ բանավոր, թղթային կրիչով, էլեկտրոնային փոստով, կամ որևէ այլ ձևով:

Այս վստահությունը նպաստում է համագործակցության և նորարարության զարգացմանը, քանի որ գործընկերները կարողանում են անկաշկանդ կիսվել իրենց գաղափարներով և տեղեկատվությամբ:



Մենք հարգում ենք մեր հաճախորդների, մեր
աշխատակիցների և մեզ հետ համագործակցող այլ
կողմերի տեղեկատվության մասնավորության և
գաղտնիության սկզբունքները:

Մենք պաշտպանում ենք անձնական և այլ գաղտնի
տեղեկատվությունը՝ բոլոր ձևերով:

Անձնական և այլ գաղտնի բնույթի
տեղեկատվության հավաքագրման, պահպանման,
օգտագործման, փոխանցման և տնօրինման
ընթացքում մենք առաջնորդվում ենք
թափանցիկության, վստահելիության սկզբունքով,
միաժամանակ պահպանելով գործունեության
իրականացման երկրի օրենքները և այլ
իրավական պահանջները: Անձնական տվյալները,
հաճախորդի վերաբերող տեղեկատվությունը և
այլ գաղտնի տեղեկատվություն մեր կողմից
հավաքվում, օգտագործվում և տնօրինվում է
բացառապես այն դեպքում, եթե մենք ունենք դրա
համար բավարար օրինական հիմքեր: Նման
տեղեկատվության հասանելիություն
տրամադրվում է միայն թույլատրելիության
սահմաններում: Մեր գաղտնիության
հանձնառությունը չի ավարտվում PwC-ի հետ մեր
աշխատանքային հարաբերությունների
դադարեցմամբ: Մենք շարունակում ենք
պահպանել տեղեկատվության գաղտնիությունը
նույնիսկ աշխատանքից ազատվելուց հետո:

Մեզնից յուրաքանչյուրն իր դերն ունի տարբեր
միջոցներով իրեն վստահված գաղտնի
տեղեկատվության պաշտպանության գործում:

- 1 Մենք մեր աշխատանքում օգտագործում ենք
միայն PwC կողմից հաստատված
ծրագրեր և հավելվածներ:
- 2 Մենք թույլ չենք տալիս գաղտնի
տեղեկության չարտոնված բացահայտում,
այդ թվում՝ սոցիալական ցանցերից
օգտվելիս:
- 3 Մենք զգուշավոր ենք հանրային վայրերում
հաճախորդի հարցերը քննարկելիս:
- 4 Մենք հոգ ենք տանում
գաղտնի տեղեկատվության պատճենների
ֆիզիկական պաշտպանության մասին:
- 5 Մենք անհապաղ հայտնաբերում ենք գաղտնի
տեղեկատվության ցանկացած չնախատեսված
բացահայտում և անհրաժեշտության դեպքում
բարձրացնում ենք խնդիրը PwC-ի
համապատասխան կապուղիներով:

Մենք գնահատում ենք տեխնոլոգիաների
կիրառելիությունը և օգտագործում դրանք
պատասխանատու կերպով:

Գաղտնիության և միմյանց հանդեպ
վստահության կարևորության գիտակցումն
օգնում է մեզ PwC ցանցում
համագործակցության, նորարարության և
հաջողության հասնելու գործում:

Իսկ եթե...

**Ես բացահայտել եմ նոր տեխնոլոգիական
միջոց, որը կարող է օգնել ինձ իմ
աշխատանքում: Դա կարող է զգալի
ժամանակ խնայել իմ թիմի համար:
Կարո՞ղ եմ օգտագործել այն:**

Անհրաժեշտ է խորհրդակցել ձեր ընկերության Ցանցային
Տեղեկատվական անվտանգության թիմի, ԳԻԽ
(OGC)-ի և/կամ ՌԿ (RM)-ի հետ՝ նախքան PwC-ի
կողմից օգտագործման համար չհաստատված
որևէ նոր տեխնոլոգիա ներբեռնելը կամ
օգտագործելը: PwC-ի կողմից օգտագործվող
տեխնոլոգիաները ստուգվում են՝ պարզելու տվյալ
տեխնոլոգիայի աշխատանքի եղանակը
տեղեկատվության օգտագործման և
պահպանման ձևերը, որպեսզի կարողանանք
ապահովել գաղտնի տեղեկատվության
պաշտպանվածությունը:



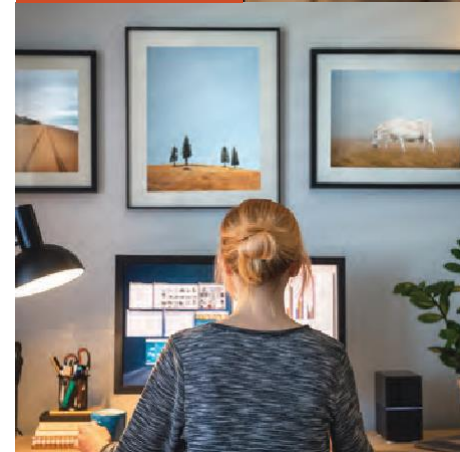
Իսկ եթե...

Ես հաճախ աշխատում եմ հեռավար եղանակով: Ի՞նչ քայլեր կարող եմ ձեռնարկել գաղտնի տեղեկատվությունը պաշտպանելու համար:

Հեռավար՝ տանը, հաճախորդի գրասենյակում կամ հանրային վայրում, օրինակ՝ սրճարանում, աշխատելիս կարևոր է հնարավորինս նվազագույնի հասցնել ռիսկերը: Առաջատար գործելակերպերի համաձայն խորհուրդ է տրվում.

- Արգելափակել ձեր սարքի էկրանը, եթե ներկա չեք:
- Օգտագործել միջնապատ կամ աշխատել մասնավոր տարածքում, եթե գտնվում եք հասարակական վայրում:
- Գաղտնի պահել աշխատանքային խոսակցությունները և գաղտնի հարցերը չբարձրաձայնել այլոց համար լսելի վայրերում:
- Պարբերաբար վերագործարկել նոութբուքը:
- Չերժ մնալ անապահով անլար ցանցերի գործածումից:
- Բոլոր տպագիր փաստաթղթերը ոչնչացնել աշխատանքի ավարտին:

Սրանք ընդամենը մի քանի օրինակներ են: Բացի այդ, պարտադիր վերանայեք տեղեկատվական անվտանգության և գաղտնիության վերաբերյալ ձեր տեղական քաղաքականությունը և ուղեցույցները:





Մենք պաշտպանում ենք մեզ հասանելի դարձված տեղեկատվությունը և ֆիզիկական և էլեկտրոնային ակտիվները: Դա ներառում է պաշտպանություն չարամիտ գործածության և պատահական կորստի ռիսկերից:

Մենք անվտանգ ենք գործածում բոլոր թղթային և էլեկտրոնային գրառումները և պահում դրանք միայն սահմանված ժամկետում:

Մենք պահպանում ենք համապատասխան տեղեկատվությունը, եթե տեղյակ ենք կամ ակնկալում ենք, որ դրանք կարող են հետագայում անհրաժեշտ լինել հետաքննության, դատական վարույթի կամ այլ շրջանակներում, կամ ստացել ենք նման հանձնարարական:

Մենք պահպանում ենք աշխատանքային փաստաթղթերի անձեռնմխելիությունը, և աշխատանքի ավարտից հետո դրանցում փոփոխություններ չենք կատարում:

Մենք երբեք առևտրի առարկա չենք դարձնում կամ որևէ այլ՝ չարտոնված կերպով չենք բացահայտում ներքին տեղեկատվությունը:

Ի՞նչ նկատի ունենք, երբ ասում ենք տեղեկատվության «պատահական կորուստ».

Պատահական կորուստ կարող է տեղի ունենալ, եթե ձեր համակարգիչը թողել առանց հսկողության, անգգուշաբար գաղտնի ռամակ ուղարկեք սխալ հասցեատիրոջ կամ պարզապես զգայուն փաստաթղթերը թողնեք ձեր աշխատատեղի մոտ գտնվող տալիչի մեջ:

Ի՞նչ է «ինսայդերական /ներքին/ տեղեկատվությունը»:

Ինսայդերական է համարվում ընկերության մասին տեղեկատվությունը (օրինակ՝ ֆինանսական կանխատեսումները, միաձուլման և ձեռքբերման առաջարկները և հիմնական անձնակազմի փոփոխությունները), որը հրապարակային չէ:

Որտեղի՞ց կարող է ստացվել ինսայդերական տեղեկատվությունը:

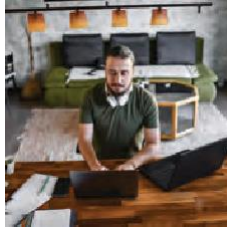
Ինսայդերական տեղեկատվություն կարող է ստացվել ցանկացած աղբյուրից (հաճախորդներ, մատակարարներ, ենթակապալառուներ, համատեղ ձեռնարկության գործընկերներ կամ որևէ այլ կազմակերպություն կամ անձ, որի հետ PwC-ն կամ Նրա որևէ աշխատակից ունի կապ կամ տեղեկության աղբյուր):

Իսկ եթե...

Ես PwC գրասենյակի վերելակում լսեցի, որ երկու հոգի քննարկում էին ներկայումս ընթացքի մեջ գտնվող միաձուլման և ձեռքբերման գործարքի մասին: Արդյո՞ք ընդունելի է, եթե ես ներդրումներ կատարեմ ընկերություններից մեկում:

Ոչ, դա կհամարվի «ինսայդերական առևտուր»:
Մենք չենք իրականացնում առևտրային գործառնություններ ոչ հրապարակային տեղեկատվության հիման վրա, անկախ դրա ձեռք բերման եղանակից: Բացի այդ, մենք չպետք է բացահայտենք այդ տեղեկատվությունը որևէ այլ երրորդ անձի. Լրացուցիչ ուղեցույց կարող եք ստանալ ԳԻԽ (OGC)-ի և/կամ ՌԿ (RM)-ի միջոցով:





Մենք շրջահայաց ենք մեր հաղորդակցություններում՝ ինչպես առցանց, այնպես էլ անձամբ: Մենք քաղաքավարի և հարգալից ենք հանդես գալիս հրապարակային առցանց հարթակներում, սոցիալական լրատվամիջոցներում կամ մասնակցում ենք արտաքին կողմերի հետ երկխոսություններում:

Համայնքային կամ հանրային հարցերի վերաբերյալ տեսակետ արտահայտելիս մենք հստակ պարզաբանում ենք, որ տվյալ տեսակետները մեր անձնական են և պարտադիր չէ, որ արտացոլեն PwC-ի տեսակետը:

Եթե մեր լսարանը ողջամտորեն ակնկալում է, որ մենք իր առջև հանդես ենք գալիս PwC-ի անունից, մենք սովորաբար արտահայտում ենք միայն PwC-ի տեսակետը և զերծ ենք մնում մեր սեփական տեսակետն արտահայտելուց: Մենք ուրիշների տեսակետները չենք արտահայտում որպես մեր սեփականը:

Մենք պահպանում ենք հեղինակային իրավունքի և մտավոր սեփականության մասին օրենքները:



Իսկ եթե...

Ես ինտերնետում ընթերցել եմ բարձրորակ հետազոտական հոդված և կցանկանայի կիսվել իմ գործընկերների և հաճախորդների հետ. Արդյո՞ք դա ընդունելի է:

Միանշանակ չի կարելի ասել. Հիշեք, որ ինտերնետի, և PwC-ի ներքին համակարգերի մասին տեղեկությունները հաճախ պաշտպանված են հեղինակային իրավունքով և/կամ լիցենզավորված նյութեր են, և ձեզ կարող է անհրաժեշտ լինել թույլտվություն ստանալ՝ նման տեղեկատվությունը տարածելու համար: Բացի այդ, կարևոր է, որ դուք խուսափեք այլ անձանց աշխատանքի արգասիքները որպես ձեր սեփականը ներկայացնելուց: Մշտապես անհրաժեշտ է ապահովել հեղինակի վկայակոչում, որպեսզի ձեզ չմեղադրեն գրագողության մեջ: Եթե կասկածում եք, քննարկեք հարցը ձեր մենեջերի կամ առաջադրանքի գործընկերոջ հետ:



Սոցիալական ցանցերի միջոցով հաղորդակցումը դարձել է մեր կյանքի անբաժանելի մասը: Սակայն, մենք գիտակցում ենք, որ սոցիալական տիրույթի անձնական և մասնագիտական սահմանները կարող են հեշտությամբ միախառնվել: Ըստ այդ, սոցիալական ցանցերում մեր գործողությունները՝ լինի դա մասնագիտական կամ անձնական կարգավիճակով, կարող է ազդել մեր հաճախորդների, մեր ընկերության, մեր գործընկերների և ինքներս մեզ վրա:

Վստահություն ստեղծելու մեր հանձնառությանը համահունչ՝ մենք մշտապես շրջահայաց պետք է գտնվենք մեր՝ ինչպես անձնական, այնպես էլ մասնագիտական հրապարակումներում: Սա անհրաժեշտ է PwC-ի օբյեկտիվությունը և մասնագիտական անաչառությունը չխաթարելու համար: Սոցիալական ցանցերում հրապարակումներում մենք հարգալից ենք մեր լսարանի և գործընկերների նկատմամբ, հարգում ենք մեր գործընկերների և հաճախորդների մասնավոր կյանքի իրավունքը:

Սոցիալական ցանցերում մեր գործողությունները և վարքագիծը արտացոլում են իրական կյանքում մեր վարքագիծը, քանի որ մենք գիտակցում ենք, որ պրոֆեսիոնալ կեցվածքը հավասարապես կարևոր է՝ ինչպես առցանց, այնպես էլ անձնական շփումներում:

Իսկ եթե..

**Ես կարծիք ունեմ իմ երկրի քաղաքական
իրավիճակի մասին. Կարո՞ղ եմ արտահայտել իմ
անձնական քաղաքական հայացքները կամ
տեսակետները սոցիալական ցանցերի միջոցով:**

Այո, այնուամենայնիվ, պարտադիր է հարգալից լինել այլոց կարծիքի նկատմամբ: Դուք պետք է հստակ պարզաբանեք, որ արտահայտում եք ձեր սեփական, այլ ոչ թե PwC-ի տեսակետը: Դուք պետք է ապահովեք, որ ձեր սոցիալական ցանցերը և ձեր հրապարակած ցանկացած բովանդակություն համապատասխանեն ձեր պրոֆեսիոնալ կերպարին, որով դուք ներկայանում եք հաճախորդներին և գործընկերներին: Անհրաժեշտ է նաև տիրապետել ձեր ընկերության ներքին քաղաքականությանը և ուղեցույցներին:



Մենք շրջահայաց ենք սոցիալական հարթակներում մեր գործողություններում, և երբեք չենք մոռանում, որ սոցիալական հարթակները հրապարակային են: Ըստ այդմ, մենք կշռադատված ենք մոտենում մեր հրապարակումներին:



Իսկ եթե..

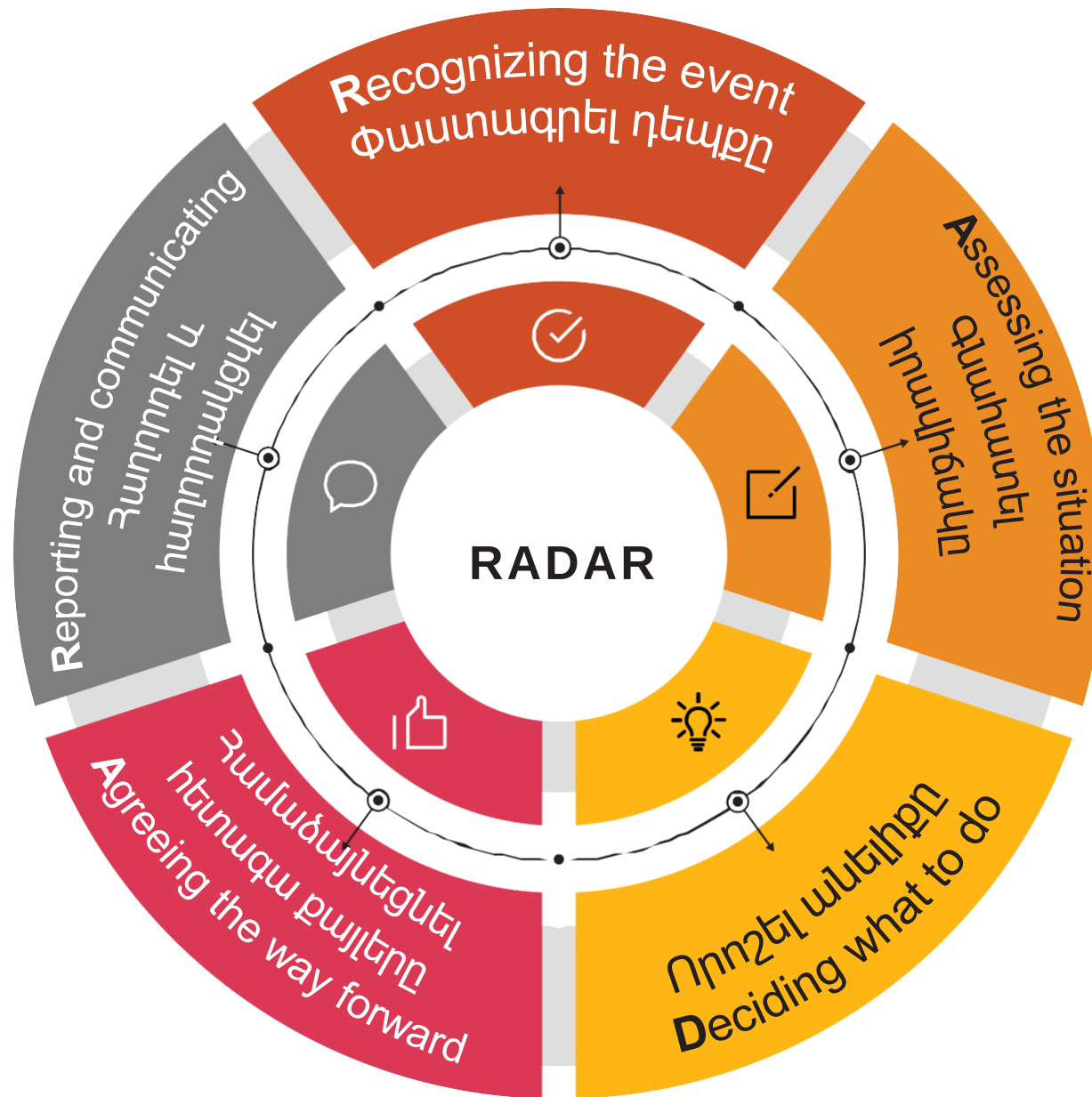
**Սոցցանցերում հանդիպել եմ գործընկերոջս մասին
բացասական մեկնաբանությունների:
Մեկնաբանող անձինք չեն տիրապետում
ամբողջական պատկերին և ենթադրություններ են
անում՝ հիմնվելով սեփական փորձի վրա: Ի՞նչ
պետք է անեմ ես:**

Սա վերաբերում է ձեզանից յուրաքանչյուրին: Եթե որոշեք հանդես գալ պաշտպանողի դերում, պետք է դա անել հարգալից: Պետք է հաշվի առնել փաստերը և լսարանը: Սոցիալական հարթակներում զետեղված ցանկացած նսեմացնող կամ անպատշաճ բովանդակություն, որը բացասաբար է անդրադառնում կամ կարող է խնդիր ստեղծել PwC-ի կամ մեր հաճախորդների համար, պետք է հաղորդվի [PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ](#) կամ PwC-ի հաղորդակցության այլ ուղիներով:

RADAR. Ճիշտ որոշումների կայացման օժանդակ համակարգ

Որոշումների կայացման RADAR շրջանակը կօգնի ձեզ մտածել և զարգացնել ձեր հմտությունները՝ էթիկական երկրնորանքները վերլուծելու և բարեվարք որոշումներ կայացնելու համար: Գործողությունների ընթացքը որոշելիս՝ առաջարկվող քայլերն ու հարցերը կօգնեն ուղղորդելու ձեր մոտեցումը: Որևէ հստակ հերթականություն չկա, և հետևյալ գծապատկերը նախատեսված չէ որպես որոշումների կայացման հոսքագիր: Այն ավելի շուտ օժանդակ նյութ է, որը կօգնի ձեզ մտածել, և պատկերացնել, թե ինչ կարող է տեղի ունենալ մի քանի թույլ անց, կամ մի քանի օրվա ընթացքում: Հիշեք, որ ոչինչ չի կարող փոխարինել անհատական մտածողությանը, և որևէ քայլ ձեռնարկելիս PwC արժեքներով առաջնորդվելու ձեր կարողությանը:





RADAR. Ճիշտ որոշումների կայացման օժանդակ համակարգ

- 5**
- Ձեր մտահոգությունները ազդարարեք համապատասխան ռեսուրսների, օրինակ՝ [PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեմ գիծ](#)։ կամ ձեզ հասանելի այլ ուղիների միջոցով՝ Էթիկայի և բիզնես վարքագծի հարցերով ղեկավարներ, մենեջերներ կամ ձեր անմիջական վերահսկող անձինք, ՄՌԿ, ՌԿ (RM) կամ ԳԻԽ (OGC):
 - Ձեր մտահոգություններն ու հիմնավորումները հաղորդեք համապատասխան շահագրգիռ կողմերին, ըստ անհրաժեշտության:
 - Վերանայեք քաղաճ դասերը, դիտարկեք՝ արդյոք կա փոփոխության կարիք:

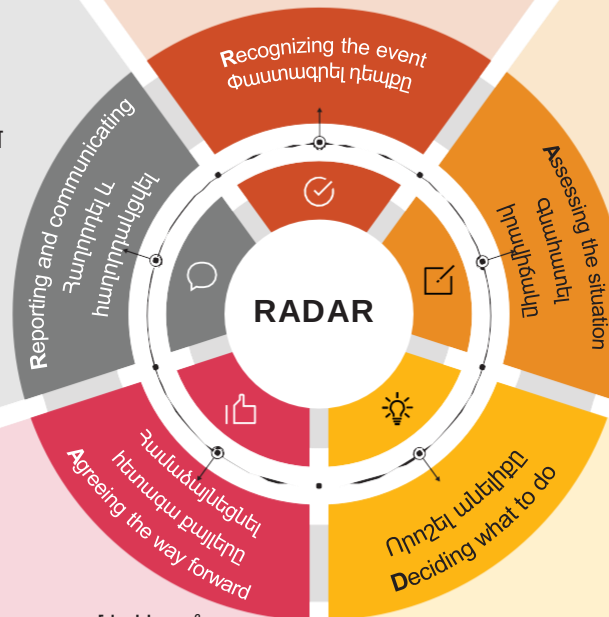
Reporting and communicating

- 1**
- Արդյո՞ք իրավիճակը համատեղելի է PwC-ի նպատակի և արժեքների հետ:
 - Ձեզանից պահանջվում է ինչ-որ գործողություն կատարել, որը, ըստ Ձեզ, սխալ է և հակասում է PwC-ի նպատակին կամ արժեքներին:
 - Արդյո՞ք ձեզ հայտնի է այլ անձանց ոչ Էթիկական կամ անօրինական վարքագծի մասին (օրինակ՝ գործընկերներ, հաճախորդներ, մատակարարներ և այլ կողմեր):
 - Դուք փորձում եք որոշում կայացնել, բայց վստահ չեք դրա Էթիկական հետևանքների վերաբերյալ:
 - Իսկ եթե այդ մասին հաղորդվեր մամուլում:

- 2** Ո՞վ է ազդակիր:
- Դուք
 - Ձեր գործընկերը/ձեր թիմը
 - PwC-ն (ձեր ընկերությունը կամ ցանցը)
 - Ձեր հաճախորդը/հաճախորդի այլ երրորդ կողմեր

Որո՞նք են ուղղորդող պարամետրերը:

- Արդյո՞ք այն ճիշտ է թվում
- Արդյո՞ք օրինական է
- PwC կանոնակարգեր/մասնագիտական ստանդարտներ, քաղաքականություններ կամ հաճախորդների արձագանք
- Երրորդ կողմերի ավելի լայն շրջանակի արձագանք
- PwC-ի նպատակը և արժեքները
- PwC-ի վարքագծի կանոնագիրքը



- 4**
- Ստուգեք ձեր որոշումը. արդյոք այն ճիշտ որոշում է: Արդյո՞ք հանգիստ եք գգում ձեզ այդ որոշմամբ:
 - Արդյո՞ք անհարմար կզգայիք ձեզ, եթե ուրիշներն իմանային ձեր գործողության կամ անգործության մասին:
 - Փորձեք մտածել, թե ողջամտորեն ինչ կարծիք կունենար որևէ այլ, անկողմնակալ անձ:
 - Անհրաժեշտության դեպքում կրկին քննարկեք հարցը:
 - Գործեք այն ժամանակ, երբ վստահ եք ձեր որոշման մեջ: Մշտապես գործեք բարեխղճորեն:

- 3**
- Որո՞նք են տարբերակները:
 - Որո՞նք են յուրաքանչյուր տարբերակի հավանական արդյունքները:
 - Կա՞ այլընտրանքային լուծում, որը չի առաջացնի Էթիկական հակասություն:
 - Քննարկեք խնդիրը պատշաճ կապուղիներով:
 - Կայացրեք որոշում ձեր քայլերի մասին:

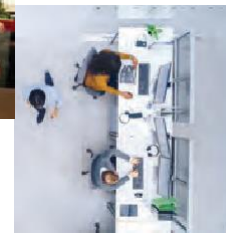
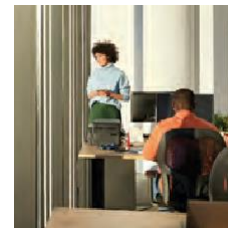
Վարքագծի կանոնագիրքը և PwC ընկերությունների ցանցը



Մենք հավատարիմ ենք PwC ընկերությունների ցանցի միջև համագործակցության ոգուն: PwC ցանցում մեկ այլ ընկերությունում աշխատելու ընթացքում ենք բիզնես վարքագծի հետ կապված հարցերի կամ այլ մտահոգությունների առնչվելիս՝ մենք առաջնորդվում ենք տվյալ PwC ընկերությունում հաստատված քաղաքականությամբ:

Եթե դուք նպատակահարմար չեք գտնում խնդիրը բարձրացնել ձեր տեղական PwC ընկերությունում, կամ եթե ներգրավված ես մի քանի ընկերություններ, դուք կարող եք ձեր մտահոգությունը հաղորդել Գլոբալ Էթիկայի թիմին՝ դիմելով [PwC-ի Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ](#).

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար այցելեք www.pwc.com/ethics



Ինդեքս

Ա	Ազդարարում	4, 5, 6, 7, 13, 19, 33	Հ	Հաղորդակցություն	18, 29, 33	Պ	Պայմանագրային	14
	Ազդարարման/հաղորդման	7, 11, 13, 14		Հաճախորդներին ծառայությունների	11, 18		պարտավորություններ	
	պատասխանատվություն			մատուցում			Պայմանագրեր	14
	Անանուն ազդարարում	7		Համագործակցություն	3, 5, 11, 18, 22,		Պատժամիջոցներ	23
	Անկախություն	11, 12			25, 26		Պետական պաշտոնյաներ	12, 15, 23
	Անհարգալից վարքագիծ	18, 19		Հանրային հատված	15	Ս	Սովորույթներ և ավանդույթներ	22
	Անվտանգություն	18		Հաշվապահների էթիկայի միջազգային	10		Սոցիալական ցանցեր	26, 29, 30
	Աշխատանք/կյանք	20		ստանդարտների խորհուրդ (IESBA, ՀԷՄՍԽ)		Վ	Վստահություն	3, 4, 5, 11,
	հավասարակշռություն			Հաշվեհարդար	4, 7, 8, 18			15, 18, 22,
	Աշխատանքային իրավունքի	24		Հաշվետու	3, 7			25, 26, 30
	սկզբունքներ			Հարաբերություններ	11, 18	Տ	Տեղեկատվություն	25, 26, 27,
	Աշխատանքային փաստաթղթեր	28		Հարգանք	7, 14, 18, 19,			28, 29
	Աշխատանքային օրենսդրություն	24			22, 30		Տեսակետների արտահայտում	23, 29, 30
	Արդար մրցակցություն	14		Հարկային հաշվետվություններ	16		Տվյալների անվտանգություն	20
	Արդարություն	7, 18		Հարկային պլանավորում	16	Ց	Ցանցային ռիսկերի կառավարման	6
Բ	Բազմազանություն	5, 17, 20		Հարկային Վարքագծի կանոնագիրք	16		քաղաքականություն (NRMP)	
	Բուլինգ	18, 19		Հեղինակային իրավունք	29		Ցանցային ստանդարտներ	24
Գ	Գաղտնի տեղեկատվություն	14, 25, 26, 27, 28		Հեղինակություն	5, 11	Փ	Փողերի լվացման կանխարգելում	15
	Գաղտնիություն	7, 10, 12, 22, 26, 27		Հետաքննություն	4, 7, 28	Ք	Քաղաքական	23, 30
Դ	Դյուրացման վճարներ	15	Մ	Մասնագիտական աճ	20	Օ	Օբյեկտիվություն	10, 11, 22,
Ե	Երրորդ անձանց վարքագծի	6		Մասնագիտական մարմիններ	23			30
	կանոնագիրք			Մասնագիտական չափանիշներ/	3, 10, 11, 33		Օրենսդրություն	23
Զ	Չգայուն իրավիճակներ	23		ստանդարտներ			Օրենքներ և կանոնակարգեր	3, 6, 11, 12,
	Չեղծարարություն	11, 13		Մասնագիտական պարտավորություններ	23			23, 26
Է	Էթիկական երկընտրանք	31		Մասնավոր կյանք	26, 27, 30	Ք	Քաղաքականության հարցերով թեժ գիծ	7, 8, 13, 14,
Ժ	Ժամանակ և ծախսեր	14		Մատակարարներ	14, 28, 33			19, 30, 33,
	Ժամանակածախսի գրառումներ	14		Մարդու իրավունքներ	24			34
Ի	Ինսայդերական առևտուր	28		Մտավոր սեփականություն	29		Քաղաքականության հարցերով թեժ գիծ	5, 20
	Ինսայդերական տեղեկատվություն	28		Մրցակիցներ	14		Քաղաքականության հարցերով թեժ գիծ	3, 5, 13, 33
Խ	Խտրականություն	18, 19	Ն	Ներառական	20	Ր	RADAR	31, 32, 33
Կ	Կայուն, կայունություն	11, 22		Նվերներ	15			
	Կաշառք	15	Շ	Շահերի բախում	11, 12			
	Կարիերայի աճ	20	Ո	Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցություն	22			
	Կարիերայի զարգացում	20		Ոտնձգություն	18			
	Կոռուպցիոն գործելակերպ	15		Որակ	5, 9, 11, 14, 22			
	Կորպորատիվ	21		Որոշումների կայացման շրջանակ	31, 32, 33			
	պատասխանատվություն							



www.pwc.com/codeofconduct

© 2023 PwC. Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են. PwC՝ նշանակում է PwC ցանցը և/կամ դրա անդամ ընկերություններից մեկը կամ մի քանիսը: Ցուրաքանչյուր անդամ ընկերությունն առանձին իրավաբանական անձ է: Լրացուցիչ մանրամասների համար այցելեք www.pwc.com/structure

Այս նյութն ունի բացառապես ընդհանուր տեղեկատվական բնույթ և չի կարող դիտարկվել որպես մասնագիտական խորհրդատուների կողմից տրամադրած խորհրդատվության փոխարինում:

PwC-ի նպատակն է՝ հանրության շրջանում ձևավորել վստահություն և հասցեագրել կարևոր խնդիրներ: Մենք ընկերությունների ցանց ենք, որը գործում է 152 երկրներում, ավելի քան 327,000 մասնագետների միջոցով, ովքեր հանձնառու են ապահովել հավաստիացման, խորհրդատվական և հարկային ծառայությունների բարձր որակ: Ավելի մանրամասն տեղեկություններ ստանալու և ձեր կարծիքը մեզ հետ կիսելու համար այցելեք www.pwc.com կայք